

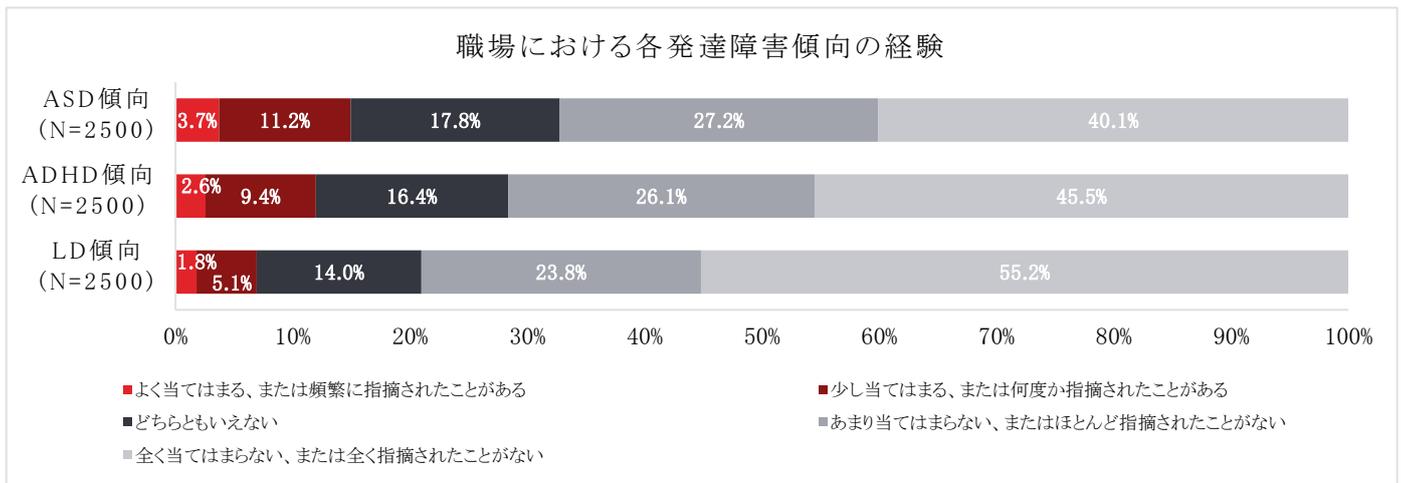


別添資料

調査結果補足

■オフィスワーカーの約5%は、発達障害に見られる特性を持つグレーゾーンに該当

発達障害の診断を受けていないオフィスワーカー2500 人に、発達障害に見られる傾向について経験したり指摘されたりしたことがあるか聞いたところ、125 人が「よく当てはまる、または頻繁に指摘されたことがある」を選択しました(5%)。なお、発達障害の分類ごとのグレーゾーン割合は以下の通りで、ASD 傾向は 3.7%、ADHD 傾向は 2.6%、LD 傾向は 1.8 %が「よく当てはまる、または頻繁に指摘されたことがある」と回答しています。本調査において、診断を受けている当事者の出現率が 0.8%であることから、職場には発達障害の診断こそを受けていないものの、認知されていない当事者がいる可能性が示唆されました。



設問文:あなたは、以下のようなことについて、過去に経験をしたり、周りに指摘されたりする経験はありましたか。(お答えはひとつ)

ASD 傾向	ADHD 傾向	LD 傾向
<ul style="list-style-type: none"> グループでの業務・活動が苦手。 やり取りがうまくかみ合わない。 伝えたいことを言葉にまとめることが難しい。 人の話に関心を持ってない。 自己流で物事を進めたがる。 	<ul style="list-style-type: none"> 細かい注意を払うことができない。 注意を持続しつづけることが難しい。 忘れる・抜け漏れることがある。 順序立てて課題を進めることが難しい。 ソワソワと手足を動かしたり、座っていてもモジモジ動いてしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> 文字や単語、文章を読むときに正確でなかったり速度が遅かったりする。 文字を読み上げることができるが、意味を理解することが難しい。 文字を正しい発音で読み上げることができない。 文字や文章を書くことが難しい。 数の概念、数値、計算を学ぶことが難しい。

回答選択肢:「よく当てはまる、または頻繁に指摘されたことがある」「少し当てはまる、または何度か指摘されたことがある」「どちらともいえない」「あまり当てはまらない、またはほとんど指摘されたことがない」「全く当てはまらない、または全く指摘されたことがない」

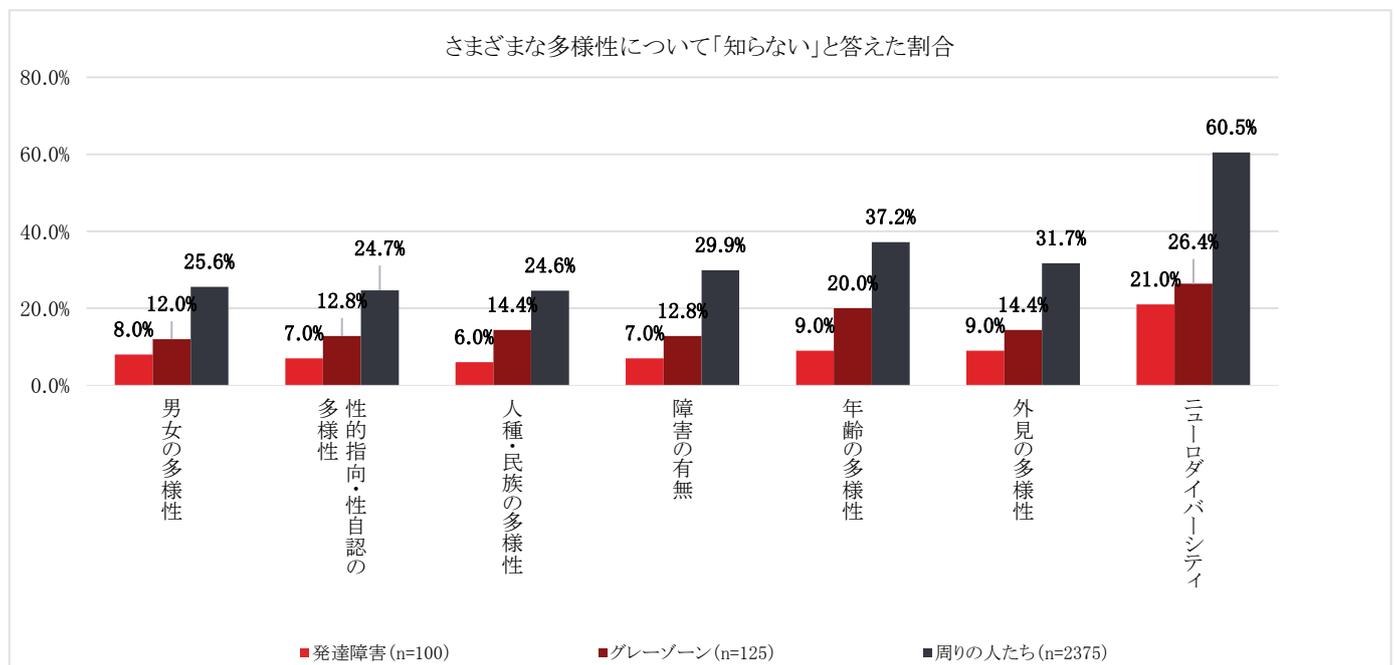
■ニューロダイバーシティの認知度は、さまざまな多様性の中で最も低い

発達障害に見られる特性を持つ人材が活躍するための土壌となる「ニューロダイバーシティ」の考え方は、他の多様性と比べて認知度が低いことが分かりました。

今回の調査対象者 2600 人にさまざまな多様性に関連する概念の認知・理解度を問う設問では、「男女の多様性」「性的指向・性自認の多様性」「人種・民族の多様性」「障害の有無」について、発達障害当事者、グレーゾーン、周りの人たちのいずれも「知らない」と答えた人は 30%未満であり、やや「知らない」の割合が高かった「年齢の多様性」(9.0%、20.0%、37.2%)、「外見の多様性」(9.0%、14.4%、31.7%)でも 40%を超えることはありませんでした。

一方で、ニューロダイバーシティについては「知らない」との回答が、発達障害当事者、グレーゾーン、周りの人たちはそれぞれ 21.0%、26.4%、60.5%であり、すべてのグループにおいて、他の多様性より高い結果となりました。

このほか、ニューロダイバーシティ人材はいずれの多様性においても認知度が高い傾向も見られました。

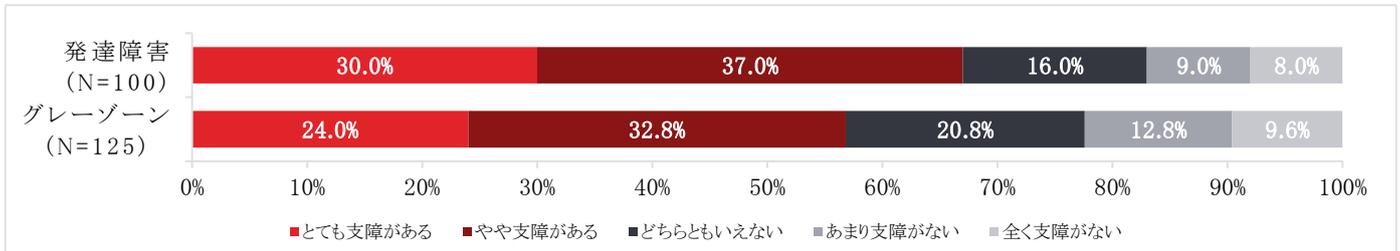


設問文: それぞれの多様性について、あなたに当てはまるものをお選びください。(お答えはそれぞれひとつ)

回答選択肢: 「どんな内容かを理解し、実践している」「どんな内容か理解しているが、実践していない」「聞いたことがある」「知らない」

■ニューロダイバーシティ人材も発達障害の特性があると感じる人と一緒に働く周りの人も発達障害の特性のために仕事に同程度支障を感じている

発達障害による特性が仕事においてどの程度支障をきたしているか問う設問では、発達障害当事者が 67.0%、グレーゾーンが 56.8%、周りの人たちは 67.6%が「とても支障がある」「やや支障がある」と回答しており、立場を問わず 6-7 割程度の方が業務に支障を感じていることが分かりました。



設問文:あなたは前問でお答えいただいたような特性・特徴が理由でどの程度仕事に支障がありますか。(お答えはひとつ)
回答選択肢:「とても支障がある」「やや支障がある」「どちらとも言えない」「あまり支障がない」「全く支障がない」



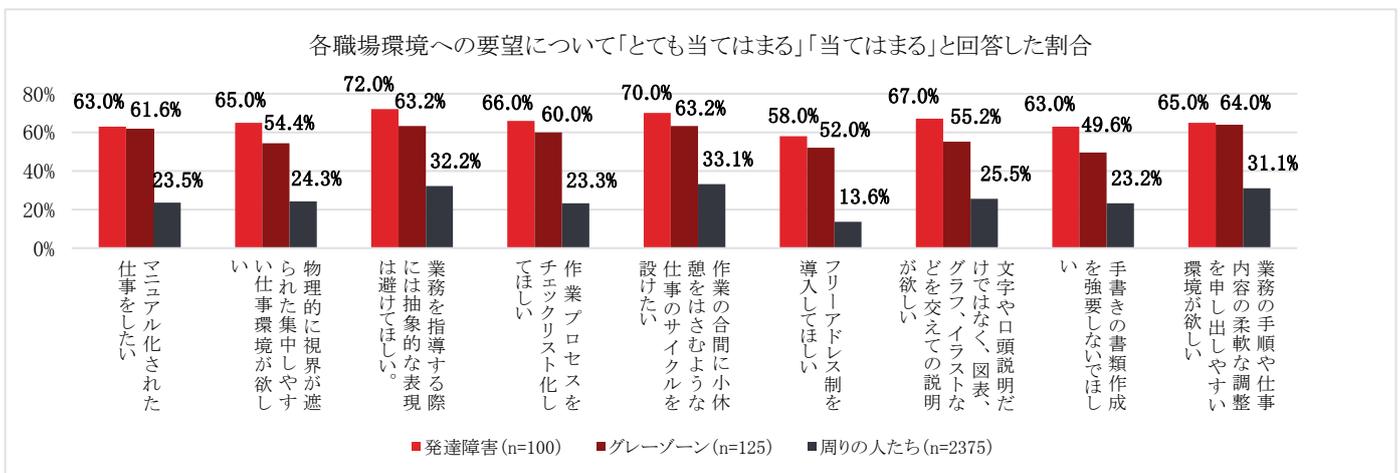
設問文:発達障害の特性・特徴のある方と仕事をする際、その特性・特徴はどの程度支障がありますか。(お答えはひとつ)

回答選択肢:「とても支障がある」「やや支障がある」「どちらとも言えない」「あまり支障がない」「全く支障がない」「職場に特性・特徴のある方がいると一緒に仕事をするのではない」

また、職場環境に対する要望を聞く設問では、発達障害当事者やグレーゾーンの人たちはいずれも「手書きの書類作成を強要しないしてほしい」を除くすべての項目で、50%以上が「とても当てはまる」「当てはまる」と回答しました。

なお、特性の見られなかった周りの人たちについても、「業務を指導する際には抽象的な表現は避けてほしい」「作業の合間に小休憩をはさむような仕事のサイクルを設けたい」「業務の手順や仕事内容の柔軟な調整を申し出しやすい環境が欲しい」の項目はおおよそ 3 人に一人が、その他の項目については、「フリーアドレス性を導入してほしい」を除くすべての項目でおおよそ 4 人に一人が「とても当てはまる」「当てはまる」を選択しています。

このことから、ニューロダイバーシティ人材の多くが求めている職場環境は、一緒に働く周囲の人たちからも一定の割合で求められていることが分かりました。



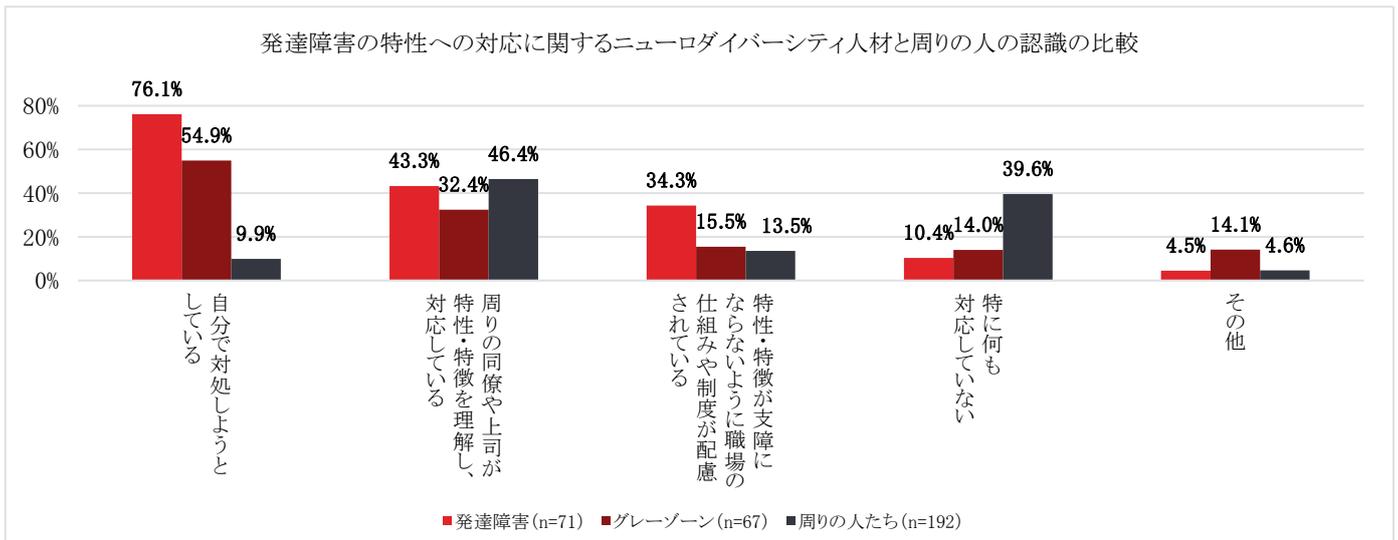
設問文:職場に求める環境についてあなたの考えに近いものをお選びください。(お答えはそれぞれひとつ)

回答選択肢:「とても当てはまる」「当てはまる」「どちらとも言えない」「当てはまらない」「全く当てはまらない」

■ニューロダイバーシティ人材と一緒に働く 周りの人の間で、支障を防ぐための対応について異なる認識

業務に支障があると答えたニューロダイバーシティ人材の 55.1%は、特性による支障が出ないようにするため、「自分で対処しようとしている」と回答しています。しかし、同様に支障があると回答した発達障害の特性があると感じる人と一緒に働く周りの人たちのうち、「特性・特徴のある方が自分で対処しようとしている」と答えた人はわずか 9.9%であり、最も多いのは「周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している」の 46.4%、次点が「特に何も対応していない」39.6%となっています。

このことから、職場においてニューロダイバーシティ人材と周りで一緒に働く人の間に、支障への対応の状況や必要性について、認識にギャップが存在することが分かりました。



設問文: 前述の特性・特徴が理由であなたの仕事に支障が出ないようにするため、あなたの職場ではどのような対応をしていますか。(お答えはいくつでも)
 回答選択肢: 「自分で対処しようとしている」「周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している」「特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されている」「その他」「特に何も対応していない」

設問文: 発達障害の特性・特徴のある方と仕事をする際のことについて伺います。仕事に支障が出ないようにするため、あなたの職場ではどのような対応をしていますか。(お答えはいくつでも)

回答選択肢: 「特性・特徴のある方が自分自身で対処しようとしている」「周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している」「特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されている」「その他」「特に何も対応していない」

<参考資料>

設問文:あなたは、以下のようなことについて、過去に経験をしたり、周囲に指摘されたりすることはありましたか。

(お答えはひとつ)

ASD 傾向 <ul style="list-style-type: none"> グループでの業務・活動が苦手。 やり取りがうまくかみ合わない。 伝えたいことを言葉にまとめることが難しい。 人の話に関心を持ってない。 自己流で物事を進めたがる。 	ADHD 傾向 <ul style="list-style-type: none"> 細かい注意を払うことができない。 注意を持続しつづけることが難しい。 忘れる・抜け漏れることがある。 順序立てて課題を進めることが難しい。 ソワソワと手足を動かしたり、座っていてもモジモジ動いてしまう。 	LD 傾向 <ul style="list-style-type: none"> 文字や単語、文章を読むときに正確でなかったり速度が遅かったりする。 文字を読み上げることはできるが、意味を理解することが難しい。 文字を正しい発音で読み上げることができない。 文字や文章を書くことが難しい。 数の概念、数値、計算を学ぶことが難しい。
---	--	---

		とても当てはまる、または頻繁に指摘されたことがある	少し当てはまる、または何度か指摘されたことがある	どちらともいえない	あまり当てはまらない、またはほとんど指摘されたことがない	全く当てはまらない、または全く指摘されたことがない
ASD 傾向	発達障害 (n=100)	46.0	39.0	7.0	6.0	2.0
	グレーゾーン (n=125)	74.4	23.2	-	0.8	1.6
	周りの人たち (n=2375)	-	10.6	18.8	28.5	42.1
ADHD 傾向	発達障害	44.0	35.0	12.0	3.0	6.0
	グレーゾーン	51.2	32.0	9.6	4.0	3.2
	周りの人たち	-	8.2	16.8	27.3	47.7
LD 傾向	発達障害	31.0	26.0	13.0	11.0	19.0
	グレーゾーン	36.0	29.6	12.0	12.0	10.4
	周りの人たち	-	3.8	14.1	24.5	57.6

(%)

設問文:それぞれの多様性について、あなたに当てはまるものをお選びください。(お答えはそれぞれひとつ)

		どんな内容かを理解し、実践している	どんな内容かを理解しているが実践していない	聞いたことがある	知らない
男女の多様性(男女格差がなく、性別関係なく活躍できる多様な考え方)	発達障害 (n=100)	54.0	21.0	17.0	8.0
	グレーゾーン (n=125)	33.6	29.6	24.8	12.0
	周りの人たち (n=2375)	19.9	19.7	34.8	25.6
性的指向・性自認の多様性 (LGBTQ+/SOGI)	発達障害	55.0	23.0	15.0	7.0
	グレーゾーン	36.8	31.2	19.2	12.8
	周りの人たち	17.3	21.6	36.4	24.7
人種・民族の多様性	発達障害	55.0	20.0	19.0	6.0
	グレーゾーン	36.0	28.8	20.8	14.4
	周りの人たち	18.3	20.0	37.2	24.6
障害の有無(身体的な障害の有無に関係なく活躍できる多様な考え方)	発達障害	54.0	21.0	18.0	7.0
	グレーゾーン	29.6	33.6	24.0	12.8
	周りの人たち	17.3	19.3	33.6	29.9
年齢の多様性	発達障害	56.0	15.0	20.0	9.0
	グレーゾーン	34.4	23.2	22.4	20.0
	周りの人たち	17.3	16.0	29.4	37.2
外見の多様性(外見の違いや見た目にとらわれない多様な考え方)	発達障害	54.0	20.0	17.0	9.0
	グレーゾーン	38.4	22.4	24.8	14.4
	周りの人たち	17.9	18.1	32.3	31.7
脳・神経の多様性(ニューロダイバースィティ)	発達障害	48.0	16.0	15.0	21.0
	グレーゾーン	28.8	23.2	21.6	26.4
	周りの人たち	7.8	10.5	21.2	60.5

(%)

設問文:職場に求める環境についてあなたの考えに近いものをお選びください。(お答えはそれぞれひとつ)

		とても当てはまる	当てはまる	どちらとも言えない	当てはまらない	全く当てはまらない
マニュアル化された仕事をしたい	発達障害(n=100)	31.0	32.0	23.0	8.0	6.0
	グレーゾーン(n=125)	33.6	28.0	25.6	8.0	4.8
	周りの人たち(n=2375)	5.0	18.5	39.8	19.3	17.4
物理的に視界が遮られた集中しやすい仕事環境が欲しい	発達障害	34.0	31.0	22.0	9.0	4.0
	グレーゾーン	23.2	31.2	30.4	8.8	6.4
	周りの人たち	6.1	18.2	36.4	19.6	19.7
業務を指導する際には抽象的な表現は避けてほしい。	発達障害	36.0	36.0	20.0	5.0	3.0
	グレーゾーン	28.0	35.2	26.4	5.6	4.8
	周りの人たち	7.9	24.3	35.2	14.3	18.3
作業プロセスをチェックリスト化してほしい	発達障害	31.0	35.0	19.0	9.0	6.0
	グレーゾーン	27.2	32.8	29.6	8.8	1.6
	周りの人たち	4.3	19.0	40.5	17.6	18.6
作業の合間に小休憩をはさむような仕事のサイクルを設けたい	発達障害	36.0	34.0	22.0	2.0	6.0
	グレーゾーン	32.8	30.4	25.6	7.2	4.0
	周りの人たち	8.1	25.0	35.6	13.6	17.6
フリーアドレス制を導入してほしい	発達障害	28.0	30.0	23.0	10.0	9.0
	グレーゾーン	17.6	34.4	28.8	6.4	12.8
	周りの人たち	3.1	10.5	41.7	21.3	23.3
文字や口頭説明だけではなく、図表、グラフ、イラストなどを交えての説明が欲しい	発達障害	37.0	30.0	21.0	8.0	4.0
	グレーゾーン	25.6	29.6	30.4	9.6	4.8
	周りの人たち	4.0	21.5	39.0	16.9	18.6
手書きの書類作成を強要しないほしい	発達障害	37.0	26.0	25.0	4.0	8.0
	グレーゾーン	26.4	23.2	36.0	10.4	4.0
	周りの人たち	6.5	16.8	37.1	18.9	20.8
業務の手順や仕事内容の柔軟な調整を申し出しやすい環境が欲しい	発達障害	35.0	30.0	16.0	14.0	5.0
	グレーゾーン	27.2	36.8	22.4	10.4	3.2
	周りの人たち	6.3	24.8	37.0	14.8	17.1

(%)

あなたは前問でお答えいただいた以下のような特性・特徴が理由でどの程度仕事に支障がありますか。(お答えはひとつ)

ASD 傾向	ADHD 傾向	LD 傾向
<ul style="list-style-type: none"> ▪ グループでの業務・活動が苦手。 ▪ やり取りがうまくみ合わない。 ▪ 伝えたいことを言葉にまとめることが難しい。 ▪ 人の話に関心を持ってない。 ▪ 自己流で物事を進めたがる。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 細かい注意を払うことができない。 ▪ 注意を持続しつづけることが難しい。 ▪ 忘れる・抜け漏れることがある。 ▪ 順序立てて課題を進めることが難しい。 ▪ ソワソワと手足を動かしたり、座っていてもモジモジ動いてしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 文字や単語、文章を読むときに正確でなかったり速度が遅かったりする。 ▪ 文字を読み上げることはできるが、意味を理解することが難しい。 ▪ 文字を正しい発音で読み上げることができない。文字や文章を書くことが難しい。 ▪ 数の概念、数値、計算を学ぶことが難しい。

	とても支障がある	支障がある	どちらとも言えない	あまり支障がない	全く支障がない
発達障害(n=100)	30.0	37.0	16.0	9.0	8.0
グレーゾーン(n=125)	24.0	32.8	20.8	12.8	9.6

(%)

前述の特性・特徴が理由でああなたの仕事に支障が出ないようにするため、あなたの職場ではどのような対応をしていますか。(お答えはいくつでも)

	自分で対処しようとしている	周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している	特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されている	その他	特に何も対応していない
発達障害(n=67)	76.1	43.3	34.3	10.4	4.5
グレーゾーン(n=71)	54.9	32.4	15.5	1.4	14.1

(%)

仕事で支障がないとお答えの理由をお選びください。(お答えはいくつでも)

	自分で特性・特徴が出ないように対処しているから	周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応してくれるから	特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されているから	その他	特に何もしていないが支障はない
発達障害(n=17)	23.5	11.8	17.6	11.8	47.1
グレーゾーン(n=28)	17.9	14.3	17.9	7.1	50.0

(%)

あなたは「発達障害」という言葉をご存じですか。(お答えはひとつ)

	他人に説明できるくらい知っている	どんな病気・疾患か知っている	言葉だけ知っている	言葉を含めて全く知らない
周りの人たち(n=2038)	8.0	42.5	43.3	6.1

(%)

あなたの職場(同僚、部下、上司など)には、発達障害の特性・特徴があると感じる方はいますか。

(お答えはひとつ)

	いる	いない	わからない
周りの人たち(n=1030)	27.6	55.0	17.5

(%)

発達障害の特性・特徴のある方と仕事をする際、その特性・特徴はどの程度支障がありますか。(お答えはひとつ)

	とても支障がある	やや支障がある	どちらともいえない	あまり支障がない	全く支障がない	職場に特性・特徴のある方がいるが一緒に仕事をすることはない
周りの人たち(n=284)	21.8	45.8	17.3	12.0	1.1	2.1

(%)

発達障害の特性・特徴のある方と仕事をする際のことにについて伺います。仕事に支障が出ないようにするため、あなたの職場ではどのような対応をしていますか。(お答えはいくつでも)

	特性・特徴のある方が自分自身で対処しようとしている	周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している	特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されている	その他	特に何も対応していない
周りの人たち(n=192)	9.9	46.4	10.9	4.2	39.6

(%)

発達障害の特性・特徴のある方と仕事をする際のことにについて伺います。仕事で支障がないとお答えの理由をお選びください。(お答えはいくつでも)

	周囲の人が、特性・特徴のある方に対して行動を変えるように依頼・助言しているから	周りが特性・特徴のある方の特徴を理解し対応しているから	特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されているから	その他	特に何も対応していないが支障はない
周りの人たち(n=37)	8.1	51.4	13.5	2.7	35.1

(%)